Yıl: 2019
Cilt:1
Sayı:1

BİLİMSEL/HAKEMLİ

ANADOLU AKADEMİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ANADOLU AKADEMİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

(BİLİMSEL / HAKEMLİ/ YILDA 2 SAYI YAYINLANIR)

CİLT 1 / SAYI 1

OCAK - 2019

SORUMLU EDİTÖR VE İMTİYAZ SAHİBİ

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA

Sakarya Üniversitesi

TEKNİK SORUMLU ve EDİTÖR YARDIMCISI

Doç. Dr. Özgür Demirtaş

İnönü Üniversitesi

BİLİM KURULU

Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu Atılım Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Fatih Köksal Amasya Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Şükrü Akdoğan Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Marangoz Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Sezai Türk Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Metin Işık Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Nurettin Güz Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Özkan Ertürk Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Kubilay Özyer Gaziosman Paşa Üniversitesi

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İNSAN ENERJİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Dr. Öğretim Üyesi Ali BAYRAM[1]
Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ[2]
Dr. Öğretim Üyesi Mustafa KARACA[3]

Özet

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel alanda faaliyet gösteren çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrotiklik) bireylerin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerjileri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaca yönelik 410 mavi yakalı çalışan ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bulguların çoğu kurulan hipotezleri destekler nitelikte bulunmuş olup, kişilik özelliklerinin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerji düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler*: Kişilik, Büyük Beşli Kişilik Özellikleri, İnsan Enerjisi*

Abstract

The aim of this study is to examine the impact of individual personality (Big 5; extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, and neuroticism) on human's cognitive, spiritual, physical, and psychological energy. For the aim of the study, we applied a survey to the blue collar employees. The sample size is comprised of 410 employees. The results emphasizes the parallel findings with the established hyptoheses. We found that the personality has a significant influence on individual's cognitive, spiritual, physical, and psychological energy.

GİRİŞ

Evrenin en karmaşık mekanizmasına sahip olan öğesi şüphesiz insandır. Özellikle insana bu özelliği yükleyen faktör, onun kendine has olan kişilik yapısıdır. Sosyal bir varlık olan insanın niteliklerini belirlemek ve insanın net bir tanımını yapmak oldukça güçtür. Evrensel birkaç biyolojik yaklaşım dışında standart bir insan tanımı yapmak oldukça güçtür. Bu durum kişilik çalışmalarının ne denli zor ve karmaşık bir süreç olduğunun işaretidir.

[1] Hitit Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
[2] İnönü Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
[3] Sakarya Üniversitesi/İletişim Fakültesi

Kişiliğini tanıyan ve karşısındaki bireyin kişiliği hakkında fikir edinen bir birey diğer bireylerin kendisini nasıl algıladığını bilerek onlarla olan etkileşimini güçlendirme fırsatı yakalayabilecek ve bireylerle içine düştüğü çatışmaları engelleyebilecektir. Psikoloji bilimi açısından kişilik kavramı söz konusu olduğunda anlatılmak istenen bir bireyin bütün olarak sahip olduğu özellikleridir. Kişilik birçok bilim dalı tarafından incelenmekle birlikte konusu insan olan her bilim dalının ilgilenme ve geliştirme çabaları da makul karşılanmalıdır.

Özellikle günümüz hızla değişen ve karmaşıklaşan teknolojilerinin yanı sıra, çevresel belirsizlikler ve karmaşıklıklar birçok alanda olduğu gibi insan unsurunun stratejik önemini daha da ön plana getirmektedir. Küreselleşme, rekabet, pazar ve teknolojide sürekli değişiklikler örgütlerin sahip olduğu insan kaynağının öneminin giderek artmasına neden olmuştur. Örgütlerin rakipleri karşısında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için nitelikli insan kaynağına sahip olmaları ve sahip oldukları insan kaynağından en iyi şekilde faydalanabilmelerine bağlıdır. Bu anlayışın araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından anlaşılması ile birlikte örgütler amaçlarını gerçekleştirebilmesi için insan kaynağının ana unsur olduğu gerçeği ile birlikte örgütler çalışanların nasıl daha etkin ve verimli bir şekilde katkı sağlayacaklarını tüm yönleri ile insan unsurunu ele almaya başlamışlardır. İnsan enerjisi örgütlerde sürdürülebilir rekabet avantajı, verimlilik ve etkinlik için önemli bir kaynaktır. İnsan enerjisi gün içerisinde sürekli olarak değişerek artış ve azalışlar gösterebilmektedir. Bireysel çıktılar da önemli bir rol alan performans da bu yönde önemli bir girdi sağlamaktadır (Akdoğan ve Demirtaş, 2009). İnsan enerjisinde meydana gelen artışlar bu yönde performansta yükselme, olumlu duyguların oluşumu, yüksek motivasyon gibi örgütsel çıktıların artmasını sağlamaktadır. Örgütsel açıdan sağladığı bu avantajlardan dolayı işgörenlerin enerji düzeylerinin yüksek olması işletmeler açısından son derece önemlidir.

Son yıllarda pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar işgörenlerin yansıtılan en iyi benlik kavramsal çerçevesinde onların her zaman daha iyi yapabilecekleri şeylere odaklanılmasının örgütsel açıdan da önemli kazanımlar sağlayacağını vurgulamaktadır. Bu kapsamda çalışanların nasıl daha enerjik kalarak etkin ve verimli bir şekilde çalışacakları üzerine odaklanmaya başlamışlardır. Olumlu duyguların işgören performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunun yapılan araştırmalarla ortaya konulması ise birlikte örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar insan enerjisinin nasıl artırılarak sürekli yüksek tutulacağına odaklanmaya başlamıştır.

Örgütlerin başarısı için insan kaynağının öneminin anlaşılması ile birlikte akademisyen ve yöneticiler, insan kaynağının örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için nasıl yönetilmesi gerektiği üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında akademisyenlerin ilgisini çekmeye başlayan konulardan birisi de insan enerjisi kavramıdır. Bu kapsamda mevcut çalışmamızda kişilik özellikleri ile insan enerjisi arasındaki ilişkiler uygulamalı analizlerle değerlendirmeye alınacaktır.

Bu amaca yönelik çalışmanın ilk bölümünde büyük beşli kişilik özelliklerine ve insan enerjisine yönelik literatür araştırması verilecek, ikinci bölümde uygulamaları olarak bu iki değişken arasındaki olası ilişkiler araştırılacaktır. Son bölümde de araştırmanın sonuçları, üstünlükleri ve kısıtlılıkları ile gelecek çalışmalar için öneriler sunulacaktır.

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Kişilik ve Beş Faktör (Big 5) Kişilik Özellikleri

Özünde bireyi diğerlerinde ayıran, farklı kılan kişilik kavramı, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle olan etkileşimini ortaya koyan duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici birleşimidir. Kişilik literatüründe önemli rol oynayan Luthans (2010), kişiliğin doğuştan gelen bir takım genetik özellikler ile sonradan çevresel koşulların ve sosyal unsurların etkisiyle şekillenen bir kavram olduğunu işaret etmektedir. Smith vd. (2003), kişiliğin oluşumunda çevre ve kalıtımın etkisini net olarak ifade etmekte ve kişiliği, çevre ve genetik faktörlerin sentezi şeklinde ele almaktadır. Çağdaş disiplinlerde de birçok karşılığı bulunan kişilik, bireyin kendi sahip olduğu özellikleri ile sosyal becerilerin toplamı ve de ilişkili olduğu çevrenin etkisiyle geliştirdiği davranış eğilimlerini vurgulamak için de kullanılmaktadır (Yener, Arslan ve Demirtaş, 2015).

Kişilik çalışmalarının temel misyonu, bireylerin belli durumlarda belli biçimlerde davranma eğilimlerini, sistematik bir biçimde ele almaya imkân sağlamasıdır. Kişilik özellikleri, belli koşullar altında belirli bir biçimde davranma eğilimleri olarak tanımlanmaktadır. Kişilik kuramlarından olan ve birçok kişilik çalışmasında yer alan önemli bir kuram Beş Faktör Kişilik Modelidir. Goldberg (1990) yaptığı çalışmada, yeni deneyimlere açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve nevrotizm olmak üzere beş temel faktörü isimlendirmiştir. Beş büyük faktör ilk harfleri OCEAN olacak şekilde ifade edilmiştir. Yapılan birçok boylamsal

araştırma, kişiliği oluşturan özelliklerin çoğunun beş temel kişilik boyutu üzerinde toplanabileceğini işaret etmektedir (Burger, 2006).

Dışadönüklük kişilik özelliği, hayat dolu, neşeli, heyecanlı, girişken, konuşkan ve sosyal olma gibi özellikleri içermektedir. Dışadönük bireylerin sosyal ortamlarda daha fazla bulundukları ve kişilerle daha fazla iletişim halinde oldukları ifade edilmektedir. Bu kişiler ayrıca sosyal sermayesi yüksek, daha fazla arkadaş sahibi ve sosyal ortamlarda daha fazla zaman harcayan kişiler olarak da nitelendirilmektedir (Somer Korkmaz ve Tatar, 2011).

Uyumluluk kişilik boyutu, kişiler arası eğilimlerin başlıca bir boyutudur. Uyumluluk ölçütünde yüksek skorlar kaydeden bir insan temelde fedakâr ve özgeci bir insan olarak nitelendirilmektedir. Bu kişi, diğerlerini anlar ve onlara yardım etmek istemektedir. Ayrıca bu kişi, yaptıklarının karşılığında diğerlerinin aynı derecede yardımcı olacaklarına inanmaktadır. Tam tersine, bu ölçütte düşük skorlar kaydeden bir insan, egosentrik (bencil), diğerlerinin yaptıklarından kuşku duyan ve işbirliğine giden değil, rekabetçi bir insan olma eğilimindedir (Demirtaş, Karaca ve Biçkes, 2017).

Sorumluluk (conscientiousness) veya başka bir ifade şekli ile öz-denetim/bilinçlilik kişilik boyutu, bireyin kontrol ve disiplin algılaması ve kontrol odaklı davranışlarını ifade etmektedir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişilerde planlılık, kararlılık ve azimlilik niteliklerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Düşük puan alan bireylerin ise dikkatsiz ve dağınık olduğu, bu kimselere güven duyulmadığı ifade edilmektedir (Arthur & Grazziano, 1996).

Beş faktör modelinde nevrotiklik, bireyleri duygusal kararlılık (emotional stability) ve kişisel uyum sürekliliği üzerinde bir noktaya yerleştirmektedir. Duygusal sıkıntı yaşayan ve duygu durumu sürekli değişen insanlar, nevrotiklik boyutunda yüksek puan almaktadırlar. Nevrotik insanlar, diğerlerine göre günlük olaylar karşısında daha fazla stres yaşamaktadırlar (Suls, Green ve Hillis, 1998). Bireyler herhangi bir olumsuz duruma olan eğilimini başka alanlara da yansıtmaktadır (McCrea & Costa, 1989). Nevrotik puanı düşük olan bireylerin sakin ve uyumlu oldukları belirlenmiştir. Duygusal tutarsızlık; heyecanlı, endişeli bir yapı, güvensizlik, sinirlilik ve yüksek düzeyde uyarılabilirlik gibi özellikler ile tanımlanmaktadır. Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler, hassas, duygusal, endişeli, gergin ve stresle başa çıkamayan, zorluklara dirençsiz ve çabuk kırılan bir yapıda bireyler oldukları ve genel olarak dürtüsel davranışlar sergiledikleri, düşük puan alan bireylerin ise, kendine güvenen, engelleri daha rahat aşan, uyumlu, telaşsız ve sakin kişiler (Somer vd., 2011) oldukları ifade edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Modeli'nin beşinci ve son faktörü gelişime ya da başka bir tanımlamayla tecrübeye açıklıktır. Literatür incelendiğinde bu faktör üzerinde net bir uzlaşı sağlanmadığı gözlenmektedir. Faktör genel itibariyle gelişmiş entelektüel özellikler, dünyayı ve kendisini gözlemleme ve farkında olma becerisi, derin algısallık, duygusal yaşamda zenginlik ve yaratıcılık gibi özellikleri kapsamaktadır. Açıklık boyutu, kişilerarası ilişkilerde açık ve anlaşılır olmaktan ziyade, yeni deneyimlere açık olmayı ifade etmektedir. Bu faktörde bulunan özelliklerin hayal gücüne sahip olma, yeni fikirleri kabul etme, analitik düşünme ve meraklılık olduğu ifade edilmektedir. Açıklık, özellikle, yaratıcılığa katkıda bulunan aykırı düşünme gibi zekâ boyutlarıyla ilişkilidir. Fakat açıklık, zekâya eş değer değildir. Bazı çok zeki insanlar deneyime kapalı olan insanlardır ve bazı çok açık insanlar, idrak kapasiteleri sınırlı insanlar olabilirler. Faktör analitiği açısından, bilişsel yeteneklerin ölçümleri, normal kişilik tanımının dışında yer alıyor olarak görülen altıncı ve bağımsız bir faktörü oluşturmaktadır. Açıklıkta düşük skorlar kaydeden kişiler, davranışlarında nispeten geleneksel olma ve bakış açılarında da tutucu olma eğilimindedirler. Yeniliği değil, kendilerine aşina olan, bildikleri şeyleri tercih ederler. Bu kişilerin duygusal tepkileri, genellikle belirsizdir (sessizdir).

Başarılı yönetilen örgütlerin ise en önemli özelliği çalışanların kişilik ve davranışlarını anlayıp, yorumlayabilen örgütler olmalarıdır (Robbins, Judge, Breward, 2003). Bireylerin kişilikleri işyerindeki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel yaşamda sıkça irdelenen insan faktörü; önce kaynak, sonra değer daha sonra ise önemli bir sermaye unsuru olmasıyla daha da önem kazanmıştır. Örgütler sahip oldukları beşeri sermayeyi etkin yönetebilmek için kişilik konusunda bilgi sahibi olmalıdırlar.

Bireylerin kendi kişilik ve yeteneklerinin farkında olmaları iş hayatında da başarıyı yakalamalarında temel koşullardan biri olacaktır. Bireylerin karakterleri, tutumları, değer yargıları, davranışları, düşünce yapıları, birçok etken tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak birbirine benzer yapıda olan bireylerin çevresel etkiler karşısında farklı tepkilerde bulunmalarının temel açıklayıcısı sahip oldukları kişilik yapısıdır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır. Bireylerin duygu, düşünce ve davranışları, olaylar karşısındaki tutumları birbirinden farklıdır ve buna bireysel farklılık denilmektedir. Bütün bu farklılıklar literatürde kişilik kavramı altında toplanmaktadır (Özkalp & Kırel, 2001).

İnsan Enerjisi

Enerji kendine güven, içsel motivasyon, katılım ve ek çaba gibi olgulardan farklılık gösteren bir dış kavramdır. Pozitif duygular, performans için hazırlığı artıran ve bireyin düşünce ve acil ilgi artışına neden olan davranışçı bir yaklaşımdır (Bayram, 2017). Pozitif duygu formunda, enerji hissi yaratmak eyleme geçmeyi daha kolay hale getirir, bu enerji hoş bir duygu, sevinç, arzu ve bir eylem için ilgi içermektedir.

İnsan enerjisi pozitif uyarılma duygusu, şevk, hareket ve oyunculuk yeteneğini içeren bir duyuşsal deneyimdir (Quinn ve Dutton, 2005). Aynı zamanda insanların eğlendiği ve aradığı güçlendirici deneyimlerin yanı sıra canlılık gibi bireysel deneyimlerini yansıtmaktadır (Dutton, 2003).

Literatürde en sık ele alına enerji tanımı; "etkinlik, iş veya güç kapasitesi kavramlarını içine alan hareket etme yeteneği" şeklindedir (Random House Dictonary). Enerji canlı yaşamı ile birlikte var olan ve bir miras gibi yaşamın devamının sağlamasına olanak sağlayan bir kaynak olup, canlılığın alt ve üst limitleri ve enerji profilinin limiti olarak düşünülebilecek aktivite düzeyi genetik olarak belirlenmektedir.

Araştırmacılar enerjiyi anlamak için motivasyon (Thomas, 2000) ve canlılık (vitality) (Ryan ve Frederick, 1997), ihtiyari çaba (discretionary effort) (Huselid, 1995), tutku (passion) (Vallerand vd., 2003) ve akışkanlık (flow) (Hunter ve Csikszentmihalyi, 2003) gibi ilgili kavramların aracılığını kullanmaktadırlar. Son olarak, dinçlik (Shirom, 2003) kavramı (vigor) günümüzde bilişsel, fiziksel ve duygusal enerji kaynaklarını ölçümlemek için geliştirilmeye başlamıştır (Schaufeli ve Bzlker, 2004). Psikolojik perspektifte, Thayer (1990) bireysel enerjiyi hareket için isteklilik ve hareket edebilme yeteneği şeklinde tanımlamaktadır. Collins'in (2004) teorisine göre de bireylerin duygusal enerjileri, aidiyet hisleri, bir gruba bağlılıkları, gelecekteki benzer ritüellerden gelen itme, sosyal ağlar ve diğer yapıların zincirlerinden meydana gelmektedir.

Akademisyenler enerji veya dinçlik kavramını iş performansı ile ilişkilendirmektedirler (Cross, Baker ve Parker, 2003). Çalışma, enerjinin hedef odaklı eyleme dönüşmesini (Taylor ve Casey, 2011) ve farklı zor aktivitelerden minimal fiziksel aktivitelere hareketi ifade etmektedir (örneğin; konuşma, düşünme ve hissetmek gibi).

Uygulamacılar sıklıkla optimal enerji seviyelerini sürdürmeye çalışan işgörenlerde, her gün yaşadıkları stresten dolayı meydana gelen sorunlar için çare bulmaya çalışmaktadırlar. Enerji, insanların muhafaza etmek ve korumak için çaba sarfettikleri değerli bir kaynaktır (Hobfoll, 1989). Ayırt edici dört farklı enerji türü bulunmaktadır. Bunlar; (a) zihinsel (mental) enerji, (b) ruhsal enerji (c) fiziksel enerji ve (d) duygusal enerjidir (Loehr ve Schwartz, 2011).

Bilimsel anlamda *zihinsel enerjiyi* "zihinsel faaliyetleri yerine getirebilme, enerji ve yorgunluğun yoğunluğunu hissetmek ve zihinsel-fiziksel görevleri başarabilme motivasyonu" olarak tanımlamak mümkündür. Zihinsel enerji; ruh hali (yorgunluk veya enerji varlığı hakkında geçici duygular), motivasyon (saptama ve coşku) ve bilme yetisi (sürekli dikkat ve uyanıklık) gibi kavramların yer aldığı üç boyutlu bir yapıyı vurgulamaktadır. Zihinsel kapasite enerji tüketimi ve iyi oluş arasındaki denge ile beslenmektedir. Gerçekçi iyimserlik, uygun bir şekilde odaklı olarak zihinsel kanalları değiştirmeye bağlı olup, bilimsel terim olarak zihinsel enerji pozitif düşünmekten kaynaklanmaktadır (Hobfoll, 1989).

Negatif düşünceler, dikkatimizi karşılanması zor önemli ihtiyaçlara yöneltmemize neden olabilir. Bu sinyalleri dinlemek ve mümkün olduğu kadar çabuk bir şekilde yöneltmek için onların yaşamımızdaki rolünü iyi anlamamız gerekir. Fiziksel, duygusal ve zihinsel enerji kapasitesinin her biri diğeri ile beslenmektedir. Fiziksel seviyede zayıf antrenman ya da uykusuzluktan kaynaklanan yorgunluk artışı odaklanmayı zorlaştırırken; duygusal anlamda ise öfke, anksiyete ve sinir gibi negatif duygular da odaklanmayı zorlaştırmaktadırlar. Tüm bu durumlar iyimserliği azaltarak zihinsel enerji düzeyinde düşüşe neden olacaklardır (Loehr ve Schwartz, 2011).

Zihinsel enerjinin günümüzdeki tanımları dikkate alındığında, mevcut tanımlamayı takip eden sınırlı sayıda yayınlanmış araştırma olduğu görünmektedir. Önceki çalışmalarda araştırmacılar merkezi sinir sisteminin uyarılması, yiyecek ve gıda bileşenlerinin aktivasyonu üzerine odaklanarak zihinsel enerji konseptini açıklamaya çalışmışlardır. Günümüz çalışmaları spesifik yiyeceklerin, diyet yöntemlerinin ve yardımcılarının zihinsel enerji üzerindeki etkisine odaklanmışken, diğer çalışmalar ise egzersiz, uygun uyku ve öğle vakitlerinde yapılan kısa uyku gibi farklı yaklaşımlarla zihinsel enerjiyi artırma yöntemlerine yönelmişlerdir. Ancak, örgütsel davranışlar kapsamında bireyin kişiliği ile zihinsel enerji arasındaki ilişki günümüze kadar araştırılmamıştır.

Ruhsal enerji tüm maddi gerçekliğin kaynağı olup, bu enerji tüm hayatın yaratıldığı kaynaktan gelmektedir. Bunu sadece tüm her şeyi var edenden gelen bir enerji olarak değil, evrendeki her

şeyi birbirine bağlayan çok katmanlı bir enerji olarak değerlendirmek gerekmektedir. İnsanların harcadıkları motivasyonun ne olduğu çoğunlukla ruhsal bir konudur. Temel olarak ruhsal enerji yaşamın tüm boyutları için eşsiz bir güçtür. Azim ve istikamet motivasyonun en güçlü kaynağıdır. Ruhsal enerjiyi şarj eden unsurlar ise tutku, bağlılık ve dürüstlük şeklinde ifade edilmektedir (Loehr ve Schwartz, 2011). Bu kapsamda davranış bilimi kapsamında kişilik faktörleri de ruhsal enerjiye önemli bir girdi kaynağı oluşturmaktadır.

Fiziksel enerji, fizyolojik uyum olarak nitelendirilen insani uyum sisteminin aktivite ve fonksiyonlarının dikkate alındığını modu ifade etmektedir. Çevresel faktörlerden gelen uyarılar insanların üzerinde hem fiziksel, hem de psikolojik strese sebep olmaktadır. Dolayısıyla, taleplerin ya da beklentilerin insanların kompleks ve karmaşık kişiliği üzerinde etkisini yadsımak mümkün değildir. Bu noktada, bu taleplerin "ihtiyaçlar" olduğunun altını çizmek gerekir. Süreklilik arz eden bazı faktörler hem fiziksel hem de psikolojik enerji seviyesini düşürücü etki yapabilmektedirler (Loehr ve Schwartz, 2011).

Duygusal enerji insan enerjinin duygusal tarafını oluşturmaktadır. Bu enerji canlı bir zihin, mutlu bir kalp ve umut dolu bir ruhtur. Duygusal enerji spesifik bir his olup, bu enerji keyfi yerindelik, mutluluk, geleceğe bakış, dirençlilik, genç hissetmek, duyguları yaşamak, duyguların akışını hissetmek, sevgiye dokunuş, yaratıcılık, cömertlik gibi bireylerin umut dolu yanını ifade eden bir duyguyu nitelendirmektedir. Literatür bulguları, duygusal enerjiye sahip insanların diğerlerine sevgilerini sunduklarını, zor durumlarla daha iyi başa çıkabildiklerini ve hayatlarının kendileri için var olmayan kısımlarını değiştirmeye yardımcı olacak kararları verebildiklerini ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle duygusal enerji erdemin özü, mutluluk, tüm zorluklarla başa çıkabilmek ve dokunulmaz güç anlamlarına gelmektedir (Loehr ve Schwartz, 2011). Bu kapsamda duygusal enerjinin kişilik özellikleri tarafından önemli ölçüde etkileneceğini ifade etmek mümkündür.

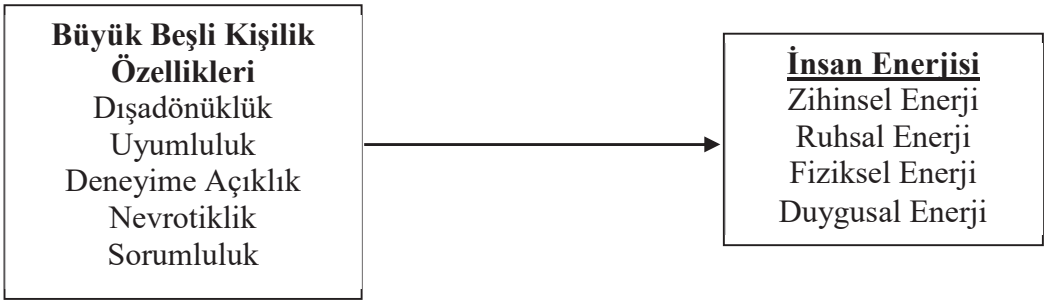
İş yaşamında enerji kavramının bilimsel çevrelerde irdelenmesi giderek artış göstermesine rağmen var olan literatür halen kuralcı bir tavır sergilemektedir. Konuyu bir adım daha ileriye taşımak gerekirse, dönemsel enerjinin organizasyonun yaşamında yaygın olduğunu kabul edilirken, "enerji" kavramının gerçek anlamda tanımlamasını yapmak örgütler üzerine değerlendirmeler yapanlar için çok zor bir durumdur (Quinn ve Dutton, 2005).

İş yaşamı açısından ilgi duyulan enerji kavramı, negatif psikolojik durumların önlenmesi yerine pozitif teşvikin öne çıkması şeklinde artış göstermeye başlamıştır. Özellikle durgunluk zamanlarında işten çıkarma durumunun fazlalığı işgörenler üzerinde olumsuz etkiler yaratıp

daha fazla duygusal emek harcamalarına neden olmakta ve bu da neticede enerji rezervlerini tüketmelerine neden olmaktadır (Pugh, 2001). Bunun yanında bazı faktörler de işgörenlerin enerjilerinin azalmasına neden olmakta ve enerji düzeylerini deşarj etmelerini engellemektedir (Scott ve Judge, 2006). Bu faktörler; çalışma saatlerinin uzaması, mesai saatleri dışı gelen telefon ve maillere cevap verme zorunluluğu, artan iş güvensizliği, artan fazla mesailer ve belirsiz yıllık izinler ile çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleridir.

İşgörenler genellikle iş günü boyunca çeşitli görevleri yerine getirirler. Bu görevlerin çoğunun yerine getirilmesi enerji ve çaba gerektirir. Böylece işgörenler sadece günlük çalışma görevlerini yerine getirmek için değil, aynı zamanda kendilerinden beklenenin ötesinde performans sergileyebilmek için enerjiye ihtiyaç duyarlar. Ancak, bazı durumlarda işgörenler sahip oldukları enerji sistemleri ve mevcut enerji potansiyelleri hakkında doğru bilgi sahibi olmayabilirler. Bu durum bireyin kendisinden talep edilen işi yapması için sahip olduğu önemli enerji rezervlerini tüketmesi ve hem kısa hem uzun dönemli sağlığını etkilemesine neden olabilmektedir. Bu noktada belkide kişi ve iş uyumunun optimizasyonu önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir örgüt dahilindeki her işte işin gerektirdikleri ile işgörenlerin değerleri ve yetenekleri arasında her zaman bir uyum sağlanmaya çalışılmaktadır. Bir bireyin kişilik tipi ve iş yetenekleri gibi özelliklikleri iş için gerekli olan özellikler ile benzer olduğu zaman hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli kazanımlar elde edilebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde işgörenlerin enerji düzeylerini etkileyen değişkenlerden birisi de birey-iş uyumu olduğu ifade edilebilir. Birey ile yapmakta olduğu iş arasında bir uyum söz konusu ise bireyin enerji düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bayram, 2017). İşgörenin fiziksel özellik, bilgi, deneyim ile işin gerekleri ve işin nitelikleri arasında uyum yoksa işgörenin enerji düzeyi düşük olacaktır. Kendi yetenek ve niteliklerine uygun, sevdiği bir işi yapan insanın enerjik olması beklenen bir durumdur. Aksi durumda ise sahip olduğu özelliklere uygun olmayan, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getiremediği, yaptığı işin kendisine anlamlı gelmediği bir işi yapan kişinin enerjik olması beklenemez.

İnsan enerjisi konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde bunların büyük bir kısmının teorik çalışmalardan oluştuğu görülmektedir. Kısmi sayıdaki deneysel çalışmalar incelendiğinde ise, çalışmaların daha çok keşifsel nitelikte oldukları ve enerji yönetimi stratejilerinin ölçülmesine yönelik çalışmalar oldukları görülmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmanın temel amacı örgütlerde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkileri tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın modeli ve hipotezleri şu şekilde tespit edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

***Hipotez 1a**:* Kişilik özelliklerinden dışadönüklük genel olarak insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 1b**:* Kişilik özelliklerinden uyumluluk genel olarak insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 1c**:* Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık genel olarak insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 1d**:* Kişilik özelliklerinden nevrotiklik genel olarak insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 1e**:* Kişilik özelliklerinden sorumluluk genel olarak insan enerjisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 2a**:* Kişilik özellikleri insan enerjisi alt boyutlarından zihinsel enerji üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 2b**:* Kişilik özellikleri insan enerjisi alt boyutlarından ruhsal enerji üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 2b**:* Kişilik özellikleri insan enerjisi alt boyutlarından fiziksel enerji üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

***Hipotez 2d**:* Kişilik özellikleri insan enerjisi alt boyutlarından duygusal enerji üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

METODOLOJİ

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgesinde çalışan beyaz ve mavi yaka 450 çalışana anket gönderilmiştir. Eksik ve hatalı kodlamalar ayırt edildikten sonra toplamda 410 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen ankette "Büyük Beşli Kişilik Modeli (TIPI) ölçeği" (Gosling, Rentfrow ve Swann, 2003) ve "Örgütlerde İnsan Enerjisi Ölçeği" (Bayram, 2016) kullanılmıştır. Büyük Beşli kişilik modeli 10 ifade ile örgütlerde insan enerjisi ölçeği ise 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte sıklık ifade eden 7 noktalı Likert tipi ölçüm aracı kullanılmıştır. Bu ölçekte 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 7= "Kesinlikle Katılıyorum" ifade etmektedir. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları örgütlerde insan enerjisi ölçeği için .840 ve büyük beşli kişilik özelliği ölçeği için .782 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar için hesaplanan Alpha değerlerinin de .70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın Bulguları

Anket yöntemi ile kolayda örnekleme yoluyla Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgesinde çalışan beyaz yakalı işgörenlerin yaş ortalaması 27 olarak tespit edilmiştir. Yine bu çalışanların büyük bir çoğunluğu erkek (%81,5) olup, evli katılımcılar %67; bekar katılımcıların ise %33 düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Eğitim düzeyleri açısından katılımcıların dağılımına bakıldığı zaman ise katılımcıların %72'sinin lisans mezunu olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın değişkenlerine ait korelâsyonlar, ortalamalar, standart sapmalar (bireysel düzeyde) ve diğer anahtar değişkenler Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	**Ort.**	**Std. Sapma**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1. İnsan Enerjisi	5.28	.79	1									
2. Zihinsel Enerji	5.16	1.16	.625**	1								
3. Ruhsal Enerji	5.47	1.12	.772**	.237**	1							
4. Fiziksel Enerji	5.38	.98	.783**	.299**	.539**	1						
5. Duygusal Enerji	5.12	1.05	.747**	.230**	.479**	.507**	1					
6.Nevrotiklik	3.24	1.60	-.276**	-.123*	-.258**	-.253**	-.179**	1				
7.Uyumluluk	4.47	1.58	.281**	.281**	.137**	.281**	.124*	-.277**	1			
8.Dışa Dönüklük	4.53	1.54	.353**	.262**	.276**	.303**	.189**	-.324**	.488**	1		
9.Sorumluluk	4.44	1.41	.146**	.038	.146**	.154**	.096	-.239**	.219**	.050	1	
10.Deneyime Açıklık	4.29	1.50	.244**	.169**	.206**	.256**	.085	-.237**	.415**	.512**	.084	1

**p<0.01; *p<0,05

Sonuçlar incelendiğinde, kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık ile örgütlerde insan enerjisi değişkeni arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif korelasyon; nevrotiklik ile örgütlerde insan enerjisi değişkeni arasında %1 anlamlılık düzeyinde negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Yine nevrotiklik ile insan enerjisi alt boyutları arasında negatif korelasyonlar, diğer kişilik özellikleri ile insan enerjisi türleri arasında pozitif korelasyonlar tespit edilmiştir. Tabloya bakıldığında sorumluluk ile zihinsel ve duygusal enerji arasında bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

Çalışma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları ise Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

Kişilik özellikleri alt boyutları ve İnsan Enerjisi								
Değişkenler	**Beta**	**t**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4.488	20.314	.000					
Nevrotiklik	-.072	-2.951	.003					Kabul
Uyumluluk	.046	1.673	.095					Red
Dışa Dönüklük	.120	4.055	.000					Kabul
Sorumluluk	.042	1.582	.014					Kabul
Deneyime Açıklık	.023	.827	.409					Red
				.413	,171	16,628	,000	
Kişilik özellikleri alt boyutları ve Zihinsel Enerji								
Değişkenler	**Beta**	**t**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4.074	11.924	.000					
Nevrotiklik	-.015	-.402	.688					Red
Uyumluluk	.149	3.537	.000					Kabul
Dışa Dönüklük	.120	2.627	.009					Kabul
Sorumluluk	-.016	-.377	.706					Red
Deneyime Açıklık	.001	.014	.989					Red
				.316	.100	8.973	.000	
Kişilik özellikleri alt boyutları ve Ruhsal Enerji								
Değişkenler	**Beta**	**t**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4.748	14.654	.000					
Nevrotiklik	-.116	-3.236	.001					Kabul
Uyumluluk	-.047	-1.188	.235					Red
Dışa Dönüklük	.153	3.536	.000					Kabul
Sorumluluk	.083	2.120	.035					Kabul
Deneyime Açıklık	.058	1.404	.161					Red
				.350	.123	11.295	.000	
Kişilik özellikleri alt boyutları ve Fiziksel Enerji								
Değişkenler	**Beta**	**t**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4.377	15.744	.000					
Nevrotiklik	-.080	-2.596	.010					Kabul
Uyumluluk	.070	2.038	.042					Kabul
Dışa Dönüklük	.098	2.632	.009					Kabul
Sorumluluk	.057	1.703	.089					Red
Deneyime Açıklık	.060	1.673	.095					Red
				.384	.147	13.978	.000	
Kişilik özellikleri alt boyutları ve Duygusal Enerji								
Değişkenler	**Beta**	**t**	**Sig.**	**R**	**R^2**	**F**	**Sig. F**	**Sonuç**
Sabit	4.752	15.070	.000					
Nevrotiklik	-.077	-2.221	.027					Kabul
Uyumluluk	.011	.280	.780					Red

Dışa Dönüklük	.108	2.565	.011					Kabul
Sorumluluk	.044	1.161	.246					Red
Deneyime Açıklık	-.025	-.615	.539					Red
				.236	.056	4.749	.000	

Tablo 2'de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizi kurulan modellerin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin ±1.96'dan büyük olduğu ve p değerlerinden .05 ten küçük olduğu için kurulan modellerin anlamlı ve geçerli birer model oldukları görülmektedir.

Araştırma hipotezlerinin testine ilişkin sonuçlara bakıldığında, nevrotiklik, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik boyutlarının insan enerjisini genel olarak anlamlı düzeyde etkilediği; uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları itibariyle insan enerjisi üzerinde anlamlı düzeyde bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda hipotezlerden 1a; 1d ve 1e'yi destekler nitelikte sonuçlar ortaya çıktığı ifade etmek mümkündür.

Diğer yandan kişilik özelliklerinin insan enerjisi alt boyutlarına etkisine yönelik yapılan analizlerde tüm hipotezleri destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiş olup, kişilik özelliklerinin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerji düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak, kişilik özelliklerinin alt boyutları itibariyle bir analiz yapıldığında ise nevrotiklik, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının zihinsel enerji, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının ruhsal enerji, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının fiziksel enerji, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının duygusal enerji üzerinde anlamlı bir etkide bulunmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Özünde bireyi diğerlerinden ayıran, farklı kılan kişilik kavramı, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle olan etkileşimini ortaya koyan duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici birleşimidir. Çağdaş disiplinlerde de birçok karşılığı bulunan kişilik, bireyin kendi sahip olduğu özellikleri ile sosyal becerilerin toplamı ve de ilişkili olduğu çevrenin etkisiyle geliştirdiği davranış eğilimlerini vurgulamak için de kullanılmakta olup (Yener vd., 2015), bu yapıda bireyin kişiliği, birbirine sıkı bir şekilde entegre olmuş anotomik, fizyolojik, psikolojik ve

sosyolojik çeşitli unsurların bir toplamı ifade edilmektedir. Bu kapsamda, bireysel ve örgütsel verimlilik adına önemli bir girdi sağlayan insan enerjisinin de çalışanların kişilik yapılarından önemli oranda etkileneceği ortadadır.

Bireylerin kendi kişilik ve yeteneklerinin farkında olmaları iş hayatında da başarıyı yakalamalarında temel koşullardan biri olmaktadır. Bireylerin karakterleri, tutumları, değer yargıları, davranışları, düşünce yapıları, birçok etken tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak birbirine benzer yapıda olan bireylerin çevresel etkiler karşısında farklı tepkilerde bulunmalarının temel açıklayıcısı sahip oldukları kişilik yapısıdır. Bu nedenle sahip oldukları kişilik yapıları da olumlu ve olumsuz birçok özelliklerinin temel kaynağını teşkil etmektedir.

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerde sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için yöneticilerin karşılaştıkları örgütsel problemlere örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmaları önemli bir husustur (Akdoğan vd., 2016). Örgütlerin başarısı için insan kaynağının öneminin daha da fazla anlaşılması ile birlikte akademisyen ve yöneticiler insan kaynağının örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için nasıl yönetilmesi gerektiği üzerinde çalışmaya başlamışlardır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014). Bu nedenle örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında yeni yeni değerlendirmeye alınan bir konu da birçok bireysel ve örgütsel çıktıya doğrudan etkide bulunan insan enerjisi kavramıdır.

Özellikle rekabet koşullarının ağırlaşması ile birlikte işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması için bünyelerinde istihdam etmiş oldukları işgörenler son derece önem arz etmektedir. Yeni bir teknolojinin bile çok kısa bir zaman zarfından rakipler tarafından kolaylıkla taklit edilebilir hale gelmesi ile birlikte, işletmelerin entelektüel sermayelerinin bir parçasını oluşturan işgörenlerin sahip oldukları bilgi, beceri ve iş yapma yöntemleri gibi işletmeye değer katan unsurlardan etkin ve verimli bir şekilde fayda sağlayarak karlılık ve devamlılığın sürdürülebilmesi için işgörenlerin sahip oldukları enerjiden en iyi şekilde nasıl faydalanılabileceği konusu günümüzde daha da önem kazanan bir kavramdır. Ancak, literatürde insan enerjisi konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde bunların büyük bir kısmının teorik çalışmalardan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışmaların içerikleri incelendiğinde, çalışmalarda genel olarak insan enerjisi kavramının tanımlanmasından hareketle örgütler için insan enerjisinin önemi, insan enerjisinin ilişkili olduğu kavramlar (akış (flow), esenlik/iyiolma (well-being), bağlantı (engagemet), tükenmişlik (burn-out), canlılık (vitality) ve yorgunluk (fatigue) ile aralarındaki benzerlik, farklılık ve ilişkiler ile insan

enerjisini azaltan ve artıran örgütsel ve bireyler değişkenler üzerinde durulduğu görülmektedir. Enerji yönetimi konusunda yapılan deneysel çalışmalar incelendiğinde ise, çalışmaların daha çok keşifsel nitelikte oldukları ve enerji yönetimi stratejilerinin ölçülmesine yönelik çalışmalar oldukları görülmektedir. Bu noktada mevcut çalışma ile kişilik faktörlerinin etkisinin ortaya konması ile literatüre önemli kazanımlar sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Literatürde ifade edilen uygulamalı analizlerin eksikliğine yönelik boşluğun kapatılmasına yönelik yapılan bu uygulamalı kişilik ve insan enerjisi ilişkilerini ele alan çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde, nevrotiklik, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik boyutlarının insan enerjisini genel olarak anlamlı düzeyde etkilediği; uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları itibariyle insan enerjisi üzerinde anlamlı düzeyde bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. İlave olarak, kişilik özelliklerinin insan enerjisi alt boyutlarına etkisine yönelik yapılan analizlerde kişilik özelliklerinin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerji düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Bir örgütün başarısı, başarılı yönetilmesiyle yakından alakalıdır. Başarılı yönetilen örgütlerin ise en önemli özelliği çalışanların kişilik ve davranışlarını anlayıp, yorumlayabilen örgütler olmalarıdır (Robbins, 2003). Bireylerin kişilikleri işyerindeki davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel yaşamda sıkça irdelenen insan faktörü; önce kaynak, sonra değer daha sonra ise önemli bir sermaye unsuru olmasıyla daha da önem kazanmıştır. Örgütler sahip oldukları beşeri sermayeyi etkin yönetebilmek için kişilik konusunda bilgi sahibi olmalıdırlar. Günümüz yöneticileri bu bağlamda iyi bir psikolog rolü de oynamalı ve bu yönde gerekli gözlemleri yapıp gerekli rehabilitasyonu yönetebilmelidir.

Mevcut çalışma yukarıda ifade edilen sonuçları ve değerlendirmeleri itibariyle uygulayıcı ve akademisyenlere çeşitli bakış açıları sunmaktadır. Ancak, yapılan çalışmanın kültürel boyutları ve örneklem grubu dikkate alınarak farklı çalışmalar ile bu sonuçların karşılaştırılmasının literatüre bir kazanım sağlayacağı düşünülmektedir. Yine, gelecekte yapılacak çalışmalarda insan enerjisine etki edebilecek muhtemel değişkenlerin örgütsel davranış kavramsal çerçevesinde değerlendirilip irdelenmesinin de uygulayıcı ve akademik dünyaya önemli kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A. A., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2016). A strategic influence of corporate social responsibility on meaningful work and organizational identification, via perceptions of ethical leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *235*, 259-268.

Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranişlarinin etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algilamalarin aracilik rolü. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, *16*(1), 103-120.

Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2009). 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi: Askeri İmalat İşletmesinde Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(1).

Arthur, W., & Graziano, W. G. (1996). The five-factor model, conscientiousness, and driving accident involvement. *Journal of Personality*, *64*(3), 593-618.

Bayram, A. (2016). *Örgütlerde insan enerjisi: Öncüllerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi

Bayram, A. (2017). Örgütlerde insan enerjisi: Teorik çerçeve. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *10*(2), 1021-1042.

Burger, J. M. (2006). Kişilik (çev. İD Erguvan Sarıoğlu). *İstanbul: Kaknüs Yayınları*.

Collins, R. (2004). Interaction Ritual Chains (Princeton Studies in Cultural Sociology). New Edition.

Cross, R., Baker, W., & Parker, A. (2003). What creates energy in organizations?. *MIT Sloan Management Review*, *44*(4), 51-57.

Demirtaş, Ö., Karaca M. & Biçkes, D.M. (2017). *Başarılı Girişimciliğin Perde Arkasındaki Güçler*. Eğitim Yayınevi: Konya

Dutton, J. E. (2003). *Energize Your Workplace: How to Build and Sustain High-Quality Relationships at Work*. Jossey-Bass, San Francisco,

Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, *59*(6), 1216.

Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, *37*(6), 504-528.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513.

Hunter, J.P., & Csikszentmihalyi, M. (2003). The positive psychology of interested adolescents. *Journal of youth and adolescence*, *32*(1), 27-35.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, *38*(3), 635-672.

Loehr, J., & Schwartz, T. (2011). *On form: Managing energy, not time, is the key to high performance, health and happiness*. Nicholas Brealey Publishing.

Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior 12 edition*. McGraw-Hill Education.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, *57*(1), 17-40.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları Yayın No: 149.

Pugh, S. D. (2001). Service with a smile: Emotional contagion in the service encounter. *Academy of management journal*, *44*(5), 1018-1027.

Quinn, R. W. and Dutton, J.E. (2005). Coordination as Energy in Conversation. *Academy Of Management Review* 30(1), 36-57.

Random House Dictionary. Energy. (N.D.). Dictionary.Com Unabridged. From Dictionary.Com Website: http://dictionary.reference.com/Browse/Energy

Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). Upper Saddle River: Prentice Hall.

Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, *65*(3), 529-565.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, *25*(3), 293-315.

Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Management*, *32*(5), 622-645.

Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.

Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. L., Bem, D. J., & Maren, S. (2003). Atkinson and Hilgard's Introduction to Psychology, (Belmont, CA: Wadswoth/Thomson Learning).

Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2011). *Kurumdan uygulamaya 5 faktör kişilik modeli ve 5 faktör kişilik envanteri.* İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.

Suls, J., Green, P., & Hillis, S. (1998). Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*(2), 127-136.

Taylor, M. T. S., & Casey, A. (2011). Defining energy at work: How energy at work has been and may be defined. In *2011 AHRD International Research Conference in the Americas, Paper* (Vol. 97, pp. 1-24).

Thayer, R. E. (1990). *The biopsychology of mood and arousal*. Oxford University Press.

Thomas, K. W. (2000). Intrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment. Nertett, San Francisco.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, *85*(4), 756-769

Yener, S., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2015). Bilişsel farkındalık ile girişimci kişilik arasındaki ilişkide mizaç-karakter özelliklerinin aracı rolü. *3. Örgütsel Davranış Kongresi*, Tokat